

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJANON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE BELIKOPI

**Therisa Selviyanti<sup>1</sup>, Rike Kusuma Wardhani<sup>2</sup>, Nuril Aulia Munawaroh<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam  
Kadiri

[therisaseviyanti@gmail.com](mailto:therisaseviyanti@gmail.com), [rikenaysa@gmail.com](mailto:rikenaysa@gmail.com), [nuril.aulia82@gmail.com](mailto:nuril.aulia82@gmail.com)

### *Abstrak*

his research aims to determine the influence of work motivation, non-physical work environment, work discipline on employee performance. The method used is a quantitative method, data collection in this research was by distributing questionnaires to Cafe Belikopi Kediri employees and calculated using the SPSS application. Data analysis techniques used include: Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Test, Determinant Coefficient, T Test and F Test. In the Validity Test it is known that all question items (X1, X2, X3, and Y) have The significance value is  $0.000 < 0.05$  so that each variable is declared valid, then in the Reliability Test it is known that the results of the Cronbach Alpha value are  $> 0.60$  so that the indicators for each question are declared reliable. In the t test it is known that 2 variables have a positive value and  $< 0.05$  so that 2 variables have an effect on employee performance and 1 variable has a value of no effect and is not significant on employee performance, then in the F test it is known that the sig value for all items together -equal to  $0.000 < 0.05$  and the calculated F value is  $9.477 > 2.44$ , it can be concluded that work motivation, non-physical work environment, work discipline simultaneously influence employee performance.

**Keywords: Work Motivation, Non-Physical Work Environment, Work Discipline and Performance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran koesioner kepada karyawan Cafe Belikopi Kediri dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Teknik analisis data yang digunakan antara lain: Uji

Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Linier Berganda, Koefisien Determinan, Uji t dan Uji F. Pada Uji Validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan (X1, X2, X3, dan Y) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga masing-masing variabel dinyatakan valid, kemudian pada Uji Reliabilitas diketahui bahwa hasil nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sehingga indikator setiap pertanyaan dinyatakan reliabel. Pada Uji t diketahui bahwa 2 variabel memiliki nilai yang positif dan  $< 0,05$  sehingga 2 variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 1 variabel memiliki nilai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian pada Uji F diketahui bahwa nilai sig untuk seluruh item secara bersama-sama sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $9,477 > 2,44$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja**

## PENDAHULUAN

Industri food and beverage adalah industri bisnis yang bergerak di bidang pembuatan dan penjualan makanan maupun minuman. Usaha jenis ini tentu dapat kita temui, mulai dari rumah makan sederhana, cafe, hingga restoran mewah. Hal tersebut membuktikan bahwa F&B dapat dirintis baik dengan modal besar maupun sedikit. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, sektor industri ini mampu mencatat tingkat pertumbuhan sebesar 3,57% sepanjang triwulan III pada tahun 2022, hal ini menandakan industri ini tetap bertahan meski perekonomian pasca pandemi cenderung belum stabil.

Berdasarkan data dari International Coffee Organization (ICO) menunjukkan bahwa rata-rata pertumbuhan konsumsi kopi di Indonesia lebih tinggi dibandingkan dunia secara keseluruhan. Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa konsumsi kopi domestik di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun hal ini menandakan semakin banyak cafe yang bermunculan di Indonesia

Dari tahun ke tahun terjadi peningkatan jumlah kedai maupun cafe baru yang bermunculan salah satunya Cafe Belikopi Kediri. Cafe Belikopi Kediri merupakan usaha yang menyediakan aneka makanan dan minuman baik kopi maupun nonkopi. Cafe Belikopi Kediri juga menyediakan aneka ropang (roti panggang) dengan beragam topping. Berikut rekap absensi karyawan pada Cafe Belikopi Kediri per Januari 2023.

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat pada gambar 1.2 bahwa persentase absensi karyawan Cafe Belikopi Kediri per Januari 2023 dengan jumlah karyawan yang terlambat sebesar 54% sedangkan karyawan tidak terlambat sebesar 46%, hal ini menandakan bahwa masih banyak karyawan kurang disiplin yang berdampak pada kinerja karyawan sehingga peneliti perlu memperdalam informasi tersebut dalam bentuk penelitian.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki potensi yang baik, karena dengan potensi tersebut akan memberikan bantuan yang optimal bagi perusahaan. Guna meningkatkan penjualan maka para pelaku usaha harus menjaga keberlangsungan kinerja para pegawai.

Motivasi menurut Hasibuan (2012:14) adalah keberadaan perasaan yang membutuhkan dengan diri sendiri dan desakan keinginan seseorang untuk mewujudkan tujuan demi mendapatkan kepuasan.

Faktor lingkungan kerja non fisik juga perlu diperhatikan, karyawan dapat dikatakan nyaman dalam pekerjaannya ketika lingkungan yang mereka rasakan sehari-hari sangat mudah untuk di adaptasikan. Keberadaan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai memiliki pengaruh pengadaan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2015:189). Dengan hal ini suatu lingkungan kerja yang memang baik, akan mempunyai suatu dorongan positif kepada karyawan dalam hal menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab mereka.

Keberadaan disiplin kerja berkaitan dengan seseorang yang patuh terhadap pedoman yang ada. Menurut Sinambela (2021:335) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan".

Dari semua itu akan menimbulkan sebuah performa untuk peningkatan kinerja pegawai sehingga mempunyai dampak besar untuk masa depan. Kinerja yang optimal terwujud bilamana gaji atau imbalan yang diberikan layak dari perusahaan. Dengan kondisi seperti ini dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan perusahaan akan mampu terus berjalan dan mengikuti perkembangan zaman.

Keberadaan MSDM memiliki tugas yang penting karena dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu output yang akan diwujudkan oleh individu maupun sekelompok orang pada sebuah instansi dalam melaksanakan

tanggung jawabnya guna mendapai tujuan sebuah organisasi disebut sebagai kinerja (Afandi, 2018:8).

Salah satu tempat usaha yang berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui "motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah Cafe Belikopi Kediri". Namun terdapat beberapa permasalahan dalam hal peningkatan kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, dalam hal ini sebuah bonus atau gaji dari pimpinan yang masih belum sesuai dan maksimal dengan tugas dan tanggungjawab setiap bagian dari karyawan Cafe Belikopi Kediri, lalu kondisi kerja yang terkadang memanas akibat kesalahpahaman antar karyawan dan seringkali sebuah masalah pribadi dibawa ke pekerjaan yang membuat karyawan lain kena imbasnya, selain itu fasilitas yang tersedia di Cafe Belikopi Kediri masih kurang lengkap dan nyaman, seperti halnya tong sampah yang sedikit membuat konsumen sering membuang sampah sembarangan dan AC dalam ruangan kerja barista yang cenderung mudah rusak dan tidak dingin lagi serta beberapa alat pembuat kopi yang sudah waktunya diganti sebab sering ada kendala saat menggunakannya, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Cafe Belikopi Kediri tidak bisa maksimal.

Terkait dengan permasalahan lingkungan kerja non fisik di Cafe Belikopi Kediri, seringkali karyawan yang sering salah komunikasi yang menimbulkan antar karyawan saling tidak harmonis dan menjadikan suasana kerja menjadi tidak nyaman lalu adanya ketidakhadiran atau izin saat bekerja dengan berbagai alasan kepentingan yang membuat kekurangan rekan kerja saat itu, atau bahkan pengganti shift yang tidak siap untuk pertukaran jam kerja. Selain hal itu ada kesenjangan sosial yang terjadi akibat perbedaan umur antar karyawan, jadi karyawan yang lebih muda cenderung tidak percaya diri dan susah berkomunikasi dengan karyawan yang umurnya terpaut jauh, selain itu sebuah ukuran organisasi yang dapat dikatakan bagiannya banyak namun anggota sedikit dapat membuat salah komunikasi dari karyawan satu kepada karyawan lain yang berpengaruh dengan koordinasi yang kurang maksimal dan tidak terarah dengan baik, di sisi lain ukuran organisasi di Cafe Belikopi Kediri yang relatif kecil dan anggota yang tidak begitu banyak dalam satu jabatan membuat karyawan lain merasa koordinasi tidak maksimal apabila ada satu orang dalam jabatan tersebut tidak memberikan informasi yang akurat dan lengkap, dengan banyaknya jabatan dan volume dalam organisasi yang kecil pula, jalannya komunikasi bisa terhambat dan tidak tepat sasaran, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Cafe Belikopi Kediri yang dapat menghambat dan tidak dapat memaksimalkan kinerja mereka.

Selain itu terkait dengan kedisiplinan kerja, di Cafe Belikopi Kediri karyawan sering tidak mematuhi peraturan dengan diberikan kesepakatan secara bersama yang

bersinergi untuk kehadiran pegawai, seringnya telat dan ijin karyawan serta tidak melaksanakan tugasnya sesuai jobdesk yang diberikan, hal ini dapat mempengaruhi penyelesaian kerja yang dilakukan karyawan tidak maksimal dan di luar harapan dari pimpinan untuk hasil dari pekerjaan yang dilakukan, dengan minimnya disiplin kerja yang ada di Cafe Belikopi Kediri ini, dapat mengganggu efektifitas pekerjaan yang terjadi di tempat tersebut.

## TUJUAN PUSTAKA

**Motivasi** menurut Hasibuan (2012:143) menguraikan bahwa keberadaan **motivasi** dapat menciptakan perasaan butuh terhadap diri dan pemicu untuk mewujudkan visi dan misi instansi. Motivasi yang semakin tinggi dapat menyebabkan pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Difinisi lingkungan kerja non fisik** Makna lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai berbagai hal yang berhubungan dengan pegawai memberikan pengaruh dari pemberian tugas (Nitisemito, 2015:189).

**Difinisi disiplin kerja** Sinambela (2021:335) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan”. Keberadaan disiplin kerja sebagai perilaku yang taat pada pedoman kerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Sugiyono (2017:120) Penelitian kuantitatif adalah data yang berupa sebuah angka untuk digeneralisasi. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Hayam Wuruk No. 81 Kota Kediri. Alasan pengambilan lokasi penelitian tersebut adalah:

1. Data yang diperlukan mudah dijangkau
2. Data telah sesuai dijadikan objek

Adapun waktu peneliti dilaksanakan selama 4 bulan, yaitu Desember 2022 hingga Maret 2023.

## Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah

### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:225). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada *Cafe Belikopi Kediri*.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada di luar responden (Sugiyono, 2017:225). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu : buku-buku yang berkaitan dengan masalah variabel penelitian, jurnal-jurnal dan internet.

## Teknik Pengambilan Sampel

Sumber data yang digunakan peneliti adalah Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sugiyono (2017:85) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai korelasi ( <i>Pearson correlation</i> )	Probabilitas korelasi [ <i>sig.(2- tailed)</i> ]	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,570	0,000	Valid
	X1.2	0,444	0,008	Valid
	X1.3	0,618	0,000	Valid
	X1.4	0,528	0,001	Valid
	X1.5	0,403	0,017	Valid
	X1.6	0,488	0,003	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,360	0,034	Valid
	X2.2	0,396	0,019	Valid
	X2.3	0,552	0,001	Valid
	X2.4	0,495	0,003	Valid
	X2.5	0,454	0,006	Valid
	X2.6	0,432	0,010	Valid
	X2.7	0,454	0,006	Valid
	X2.8	0,454	0,006	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,458	0,006	Valid
	X3.2	0,595	0,000	Valid
	X3.3	0,719	0,000	Valid
	X3.4	0,524	0,001	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,508	0,002	Valid
	Y2	0,741	0,000	Valid
	Y3	0,349	0,040	Valid
	Y4	0,717	0,000	Valid
	Y5	0,440	0,008	Valid
	Y6	0,511	0,002	Valid

Merujuk pada tabel di atas bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai korelasi (Pearson Correlation) dengan [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Jadi seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dapat disebut valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas**

No.	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	6	0,718	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	8	0,669	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	4	0,669	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,710	Reliabel

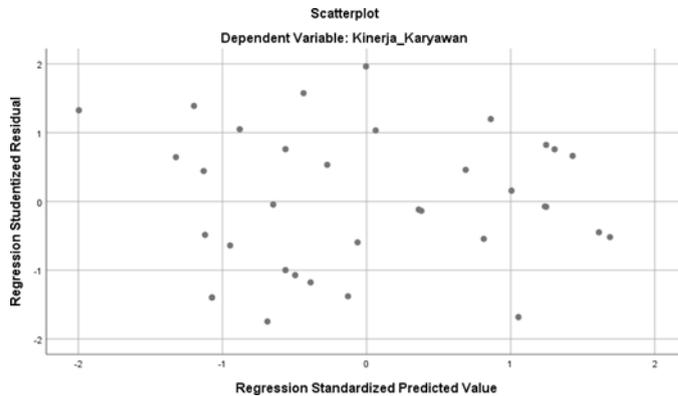
Menunjukkan bahwa tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai *cronbach's alpha* dari variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan > 0,60. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pernyataan item kuesioner telah reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
Sig	Keterangan
0,200	Data Normal

Menunjukkan bahwa tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai *sig.* > 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa data telah terdistribusi dengan normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

**Tabel 4. Hasil Uji Linier Berganda**

Variabel	Regresi B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,602	3,724	0,001	Ha diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,449	3,219	0,003	Ha diterima
Disiplin Kerja (X3)	-0,135	-0,744	0,463	Ha ditolak
Konstanta(a)			5,970	
Nilai Korelasi (R)			0,692	
Nilai Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )			0,687	
F <sub>hitung</sub>			9,447	
Signifikasi F			0,000	Ha diterima
Y				Kinerja Karyawan

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,970, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 5,970
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,602. Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,602.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai koefisien 0,449.

Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,449

4) Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai koefisien -0,135. Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel Disiplin Kerja mengalami penurunan 1 turunan maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,135.

#### Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja	3,724	1,692	0,001	Ha : diterima
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	3,219		0,003	Ha : diterima
3.	Disiplin Kerja	-0,744		0,463	Ha : ditolak

1. Nilai konstanta sebesar 5,970, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 5,970

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,602.

Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,602.

1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai koefisien 0,449.

Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,449.

2. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai koefisien -0,135.

Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel Disiplin Kerja mengalami penurunan 1 turunan maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,135.

#### Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja	3,724		0,001	Ha : diterima
2.	Lingkungan Kerja	3,219		0,003	Ha : diterima

	Non Fisik		1,692		
3.	Disiplin Kerja	-0,744		0,463	Ha : ditolak

Sumber : Hasil Output SPSS 25.0, 2023

1. Nilai sig. variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,001

$< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,724 >$  nilai  $t_{tabel} 1,692$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Nilai sig. variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,003

$< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,219 >$  nilai  $t_{tabel} 1,692$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

3. Nilai sig. variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,463  $>$  0,05 dan nilai  $t_{hitung} -0,744 <$  nilai  $t_{tabel} 1,692$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Sig.	Taraf sig.	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keterangan
0,000	0,05	9,477	2,90	$H_a$ diterima

Sumber : Hasil Output SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,000. Adapun hasilnya yaitu  $sig\ 0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 9,477 >$  nilai  $F_{tabel} 2,90$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di *Cafe Belikopi Kediri*.

### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

R	R square	Adjusted R square
0,692	0,687	0,428

Sumber : Hasil Output SPSS 25.0, 2023

Tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel independen yakni variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi variabel X pada penelitian ini sebesar 0,687 atau 68,7%, terhadap variabel Y dan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan atau kepuasan kerja.

### KESIMPULAN

Merujuk penelitian yang telah dilakukan pada *Cafe Belikopi Kediri*, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Cafe Belikopi Kediri*.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan *Cafe Belikopi Kediri*.
3. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Cafe Belikopi Kediri*.
4. Secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di *Cafe Belikopi Kediri*.

### SARAN

1. Bagi Perusahaan diharapkan *Cafe Belikopi Kediri* untuk tetap mempertahankan bahkan mampu membuat situasi dalam pekerjaan terkait Motivasi Kerja semakin membaik, walaupun untuk saat ini sudah cukup baik jalannya Motivasi Kerja di *Cafe Beli Kopi Kediri*.
2. Bagi Perusahaan diharapkan *Cafe Belikopi Kediri* untuk tetap memberikan masukan-masukan yang berarti dari segi Lingkungan Kerja Non Fisik yang nantinya akan memberikan sebuah semangat atau motivasi lebih dalam menjalankan tugas dan kewajiban saat bekerja walaupun dalam penelitian ini sudah cukup baik.
3. Bagi Perusahaan diharapkan *Cafe Belikopi Kediri* untuk memperhatikan secara lebih demi meningkatkan kedisiplinan karyawan seperti pemberian sanksi yang lebih berat supaya karyawan bisa lebih meningkatkan kedisiplinannya. Karena dari hasil yang saya teliti pada variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig sebesar  $0,463 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Bagi Peneliti Selanjutnya untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel di luar variabel yang diteliti, hal ini bertujuan memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan dalam sebuah penelitian terutama pada bidang MSDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. *Analytical Biochemistry*, 11(1)
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS-Imam Ghozali- 2018*. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya*. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Handoko.(2013).*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:Rajawali Pers, 72.
- Mangkunegara,Prabu Anwar.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang*. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. doi: 10.31575/jp.v4i1.227.
- Mathis, Robert & Jackson, John.(2011). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mendari, S. (2010). *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa*.













